

<https://doi.org/10.31971/2299-2332.2023.17.4>

Glosa krytyczna do wyroku Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2020 r. w zakresie sposobu ustalania liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia w rozumieniu art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

A critical commentary on the judgment of the Supreme Court of December 8, 2020, regarding the method of determining the number of employees in hazardous conditions within the meaning of Art. 31 sec. 3 point 3 of the Act of 30 October 2002 on social insurance for accidents at work and occupational diseases

DARIUSZ SMOLIŃSKI

ORCID: 0009-0009-3439-884X

Instytut Zarządzania, Uniwersytet Pomorski w Słupsku/
Institute of Management, Pomeranian University in Słupsk*
e-mail: dariusz.smolinski@upsl.edu.pl

Summary: *In the author's opinion, the use of personal protective equipment that reduces the exposure of employees to a harmful factor below the permissible level does not give grounds for not qualifying such employment as performing work in hazardous conditions. The use of personal protective equipment does not eliminate the risk and thus does not affect the number of people employed in hazardous conditions. The Supreme Court does not notice that the position adopted by it practically eliminates the differentiation of social security contributions for the number of employees in hazardous conditions. The law does not allow work to be performed in the event of exceeding the permissible value of a harmful factor without providing personal protective equipment. Thus, there can be no situation of work in hazardous conditions defined by the Court, because it constitutes a violation of the law sanctioned under Article 283 § 1 of the Labour Code.*

Key words: *Supreme Court, hazardous conditions, personal protective equipment, social insurance*

Streszczenie: *W ocenie autora zastosowanie środków ochrony indywidualnej, które zmniejszają narażenie pracowników na czynnik szkodliwy poniżej poziomu dopuszczalnego, nie daje podstaw do niekwalifikowania takiego zatrudnienia jako wykonywania pracy w warunkach zagrożenia. Stosowanie środków ochrony indywidualnej nie powoduje eliminacji zagrożenia, a tym samym nie ma wpływu na liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Sąd Najwyższy nie zauważa, że przyjęte przez niego stanowisko praktycznie likwiduje różnicowanie składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Przepisy prawa nie dopuszczają, aby praca była wykonywana w sytuacji przekroczenia wartości dopuszczalnej czynnika szkodliwego bez zapewnienia środków ochrony indywidualnej. Tym samym nie może występować sytuacja pracy w warunkach zagrożenia zdefiniowanych przez Sąd, gdyż stanowi ona naruszenie prawa objęte sankcją z art. 283 § 1 kodeksu pracy.*

Słowa kluczowe: *Sąd Najwyższy, warunki zagrożenia, środki ochrony indywidualnej, ubezpieczenie społeczne*

* ul. Koziętulskiego 6, 76-200 Słupsk, tel. 59 306 76 03

Teza

Pracodawca, który wyposażył pracowników w środki ochrony indywidualnej eliminujące występujące w środowisku pracy przekroczenia norm hałasu, ma prawo do zapłaty niższej składki na ubezpieczenie wypadkowe – art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹.

Wstęp

Wyrok Sądu Najwyższego w sprawie II UK 186/19 w swoim rozstrzygnięciu porusza istotny problem związany z naliczaniem składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych² (dalej ustawa wypadkowa) wprowadziła zróżnicowaną składkę z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od kategorii ryzyka.

Od 1 stycznia 2003 r. do 31 marca 2006 r. różnicowanie składki odbywało się jedynie na poziomie grupy działalności. Od kwietnia 2006 r. kategorię ryzyka dla płatników zatrudniających więcej niż 9 ubezpieczonych ustala się dodatkowo w zależności od ryzyka określonego wskaźnikami częstotliwości:

- 1) poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem,
- 2) poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich,
- 3) stwierdzonych chorób zawodowych,
- 4) zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

W pierwszym okresie obowiązywania rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków³ (dalej rozpo-

ządzenie w sprawie zróżnicowanej składki na ubezpieczenie społeczne) powszechnie przyjmowano, że liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia to liczba wszystkich zatrudnionych w warunkach, w których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – bez względu na to, czy stosowali oni środki ochrony indywidualnej.

Kwestia ta nie budziła większych wątpliwości interpretacyjnych. Jednak od 2015 r. stanowisko to było coraz częściej kwestionowane. Przedsiębiorcy i płatnicy składek niejednokrotnie składali korekty informacji ZUS IWA wskazując, że we wcześniej składanych informacjach błędnie wskazywali występowanie zatrudnienia w warunkach zagrożenia. Równocześnie żądali zwrotu nadpłaconych składek. Także w bieżąco składanych deklaracjach przedsiębiorcy często nie wykazują zatrudnienia w warunkach zagrożenia w sytuacji, gdy pracownicy są wyposażeni w środki ochrony indywidualnej chroniące przed tym zagrożeniem.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, rozpatrując korekty informacji ZUS IWA na podstawie art. 35 ustawy wypadkowej, wielokrotnie występował do Państwowej Inspekcji Pracy o zajęcie stanowiska w tej sprawie. Państwowa Inspekcja Pracy, co do zasady, udzielała informacji, że zasadne jest kwestionowanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych korekt ZUS IWA, w których wskazano zerową liczbę pracujących w warunkach zagrożenia w sytuacji, gdy na stanowisku występują przekroczenia dopuszczalnych wartości czynników szkodliwych środowiska pracy. Na ten stan nie ma wpływu wyposażenie pracujących w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, gdyż wyposażenie to nie eliminuje samego zagrożenia, a jedynie ogranicza oddziaływanie tego zagrożenia na organizm człowieka.

Stanowisko PIP znajdowało także uzasadnienie w opinii Centralnego Instytutu Pracy –

¹ Tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 2189, z późn. zm.

² Tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 2189, z późn. zm.

³ Tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 740.

Państwowy Instytut Badawczy⁴, literaturze przedmiotu⁵, a także potwierdzenie w orzecznictwie sądowym⁶. Opisywane było również w artykułach czasopism branżowych⁷.

Opis stanu faktycznego

W 2016 r. Spółka z siedzibą w P. zleciła firmie zewnętrznej przeprowadzenie audytu w zakresie prawidłowości odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Firma audytująca przedstawiła stanowisko, że do osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia nie wlicza się osób, w stosunku do których zlikwidowano bądź ograniczono zagrożenia i doprowadzono warunki pracy do poziomu zgodnego z normami bądź poniżej norm poprzez zastosowanie środków ochrony indywidualnej (np. ochronników słuchu).

Po zakończeniu audytu 1 grudnia 2016 r. Spółka złożyła korekty informacji ZUS IWA, w których skorygowano liczbę zatrudnionych w warunkach zagrożenia, wskazując w każdym roku kalendarzowym wartość „0” w zakresie liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

W piśmie z 6 grudnia 2016 r. Spółka wyjaśniła organowi rentowemu przyczyny złożenia korekty tych informacji, wskazując, że zostały one sporządzone na skutek niezgodności między danymi wykazanymi w przekazanych informacjach ZUS IWA a stanem faktycznym. Do pracowników wykonujących pracę w warunkach zagrożenia błędnie zaliczono osoby, w stosunku do których oddziaływanie występujących w środowisku pracy czynników szkodliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia obniżono do dopuszczalnego poziomu dzięki zastosowaniu środków ochrony indywidualnej.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych zwrócił się do Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę w przedmiotowej sprawie. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat w B. poinformowała ZUS, że w 2017 r. przeprowadzono czynności kontrolne w Spółce. Ustalono, że w okresie 2003–2015 osobami zatrudnionymi w warunkach zagrożenia związanego z czynnikami środowiska pracy byli pracownicy zatrudnieni w przekroczeniu najwyższego dopuszczalnego natężenia (NDN) dla hałasu.

Inspekcja pracy poinformowała także, że w latach 2006–2014 w Spółce zostały przeprowadzone kontrole, które dotyczyły m.in. sprawdzenia poprawności informacji składanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Nie wykazywały one nieprawidłowości w pierwotnie składanych sprawozdaniach ZUS IWA.

Na podstawie zgromadzonego materiału Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. ustalił podwyższone stopy procentowe składek na ubezpieczenie wypadkowe dla płatnika (Spółki) na okres od 2006 do 2017 r. W uzasadnieniu decyzji Zakład wyjaśnił, iż nie uwzględnił korekt informacji ZUS IWA dokonanych przez płatnika w grudniu 2016 r., w których Spółka zmieniła liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia na „0”. Zdaniem Zakładu płatnik nie przedłożył żadnych dokumentów, z których wynikałoby, iż nastąpiła likwidacja występujących w środowisku pracy źródeł zagrożenia.

Płatnik składek odwołał się od powyższych decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Wyrokiem z 23 stycznia 2018 r. Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubez-

⁴ Jan Rzepecki, „Zasady różnicowania stopy procentowej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe”, *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka* 6 (2009): 12–15.

⁵ Danuta Koradecka i in., *Opracowanie zasad monitorowania stanu narażenia na czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy spełniających standardy obowiązujące w krajach UE w ramach działalności Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy* (Warszawa: CIOP-PIB, 2003); Witold Gacek, Katarzyna Majchrzycka, „Środki ochrony indywidualnej”, *Podstawy i Metody Oceny Środowiska Pracy* 3 (2004): 53–60.

⁶ Porównaj: Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 27.11.2012 r., sygn. akt III AUa 624/12, LEX nr 1237776 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 30.04.2015 r., sygn. akt III AUa 555/14, LEX nr 1963906.

⁷ Dariusz Smoliński, „Zarządzanie dokumentami w obszarze bhp – wypełnianie ZUS IWA”, *Atest Ochrona Pracy* 9 (2018): 4–8.

pieczeń Społecznych⁸ zmienił zaskarżone decyzje przez obniżenie składki na ubezpieczenie społeczne. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż przepisy ustawy wypadkowej nie precyzują pojęcia zatrudnienia w warunkach zagrożenia. Dla interpretacji tego pojęcia Sąd Okręgowy uznał za pomocne przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne⁹ (dalej rozporządzenie w sprawie narażenia na hałas).

Pozwany organ rentowy wniósł apelację od wyroku, zaskarżając go w całości. Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z 5 stycznia 2018 r.¹⁰ oddalił apelację. Wskazał, że organ rentowy w treści apelacji nie dostarcza argumentacji mogącej zakwestionować istnienie logicznego związku między treścią przeprowadzonych dowodów a ustalonymi na ich podstawie w drodze wnioskowania faktami, stanowiącymi podstawę zawartego w nim rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Apelacyjnego apelacja stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i rozstrzygnięciem Sądu I instancji.

W uzasadnieniu Sąd Apelacyjny odniósł się także do przepisów dotyczących sposobu wypełniania sprawozdania o warunkach pracy Z-10, w którym także występuje problematyka pracy w warunkach zagrożenia.

Organ rentowy wniósł wówczas skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok Sądu Odwoławczego w całości, zarzucając m.in. naruszenie art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej przez błędną jego wykładnię. Wykładania ta polegała na przyjęciu, iż za zatrudnionych w warunkach zagrożenia nie obejmuje się pracowników, w stosunku do których płatnik składek zastosował indywidualne środki ochrony osobistej, podczas gdy w przepisie mowa jest o wszystkich pracownikach zatrudnionych na stanowiskach pracy w warunkach zagrożenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 8 grudnia 2020 r.¹¹ stwierdził, że w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny nie jest kwestionowany. Miarodajne jest ustalenie, że pracownicy zatrudnieni u płatnika składek, na skutek zastosowania środków ochrony indywidualnej, nie świadczą pracy w warunkach przekraczających dopuszczalne normy w zakresie hałasu. Okoliczność ta stanowi jednak źródło rozbieżnej kwalifikacji prawnej.

Sąd Najwyższy przyjął, podobnie jak Sąd Apelacyjny, że istotne znaczenie dla wykładni art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej jest spostrzeżenie, że dane ze sprawozdania Z-10 kształtują rozumienie pojęcia „zatrudniony w warunkach zagrożenia” z art. 30 ust. 2 pkt 4 powyższej ustawy, co zostało zadekretowane w art. 30 ust. 4.

Równocześnie Sąd zwrócił uwagę, że w przypadku ZUS IWA właściwy minister nie został upoważniony do ukształtowania znaczenia pojęcia „zatrudniony w warunkach zagrożenia”. Z tego powodu powoływanie się na poszczególne fragmenty formularza ZUS IWA i objaśnienia do niego może mieć co najwyżej znaczenie posiłkowe. Według Sądu analiza przepisów pozwala na twierdzenie, że stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe ustala się w sposób zindywidualizowany, a nie jako „warunki środowiska pracy na podstawie wyników pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych”.

Sąd Najwyższy zaznaczył także, że przepis art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej zawiera normę prawa publicznego, określającą wysokość należnej daniny. Oznacza to, że jego wykładnia musi być dokonywana przy uwzględnieniu zasady *in dubio pro tributario*. Zatem nawet zakładając, że sporny zwrot „zatrudnionych w warunkach zagrożenia” użyty w art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej można rozumieć, przy wykorzystaniu poprawnych środków poznawczych, w co najmniej dwójaki sposób (co w podstawie skargi

⁸ Sygn. akt VI U 1322/17.

⁹ Dz.U. nr 157, poz. 1318.

¹⁰ Sygn. akt III AUa 509/18.

¹¹ Sygn. akt II UK 186/19, OSNP 2021, nr 7, poz. 81.

kasacyjnej sugeruje organ rentowy), to i tak *favor debitoris* nakazuje przyjąć za miarodajną wersję korzystniejszą dla zobowiązanego (płatnika składek).

Analiza i ocena stanowiska Sądu Najwyższego

Delegacja ustawowa

W ocenie Sądu Najwyższego delegacja ustawowa nie obejmuje prawa do ukształtowania w rozporządzeniu w sprawie zróżnicowanej składki na ubezpieczenie społeczne znaczenia pojęcia „zatrudniony w warunkach zagrożenia”.

Faktycznie delegacja ustawowa wynikająca z art. 33 ust. 4 ustawy wypadkowej nie daje prawa określenia definicji zatrudnienia w warunkach zagrożenia, jednak w punkcie 3 tego przepisu wskazuje prawo ustalenia szczegółowych zasad określania kategorii ryzyka dla płatników składek w zależności od wskaźników częstości. Minister nie dokonał zdefiniowania pojęć, a jedynie wskazał w § 5 rozporządzenia zasady wyliczania poszczególnych wskaźników. I tak wskazał, że wskaźnik częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia (W3), które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, jest obliczany w przeliczeniu na umowną liczbę 1000 zatrudnionych.

Ustalając powyższą zasadę, jednoznacznie wskazał, że wskaźnik ten zależy od przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Do takiego ustalenia miał ustawowe uprawnienie. Przekroczenie najwyższych stężeń i natężeń czynników szkodliwych ma miejsce, gdy wartości występujące na stanowisku pracy przekraczają wartości określone w rozporządzeniu Ministra

Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy¹². Zasady i częstotliwość ich pomiarów określa rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy¹³. Sposób wykonywania pomiarów czynników określają normy.

We wszystkich tych przepisach oraz normach wartość czynnika szkodliwego określa się bez uwzględnienia stosowania przez pracującego środka ochrony indywidualnej¹⁴. Dotyczy to także narażenia na hałas¹⁵.

Z powyższego w sposób jednoznaczny wynika, że liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia jest uzależniona od wyników badań i pomiarów środowiska pracy, bez uwzględnienia stosowania środków ochrony indywidualnej.

Pojęcie zagrożenia i narażenia

W ocenie Sądu Najwyższego nie można przywiązywać zbyt dużego znaczenia do aspektów technicznych, prezentowanych w rozporządzeniach wykonawczych. Sąd uznaje za fałszywe założenie, że określenie przez danego ministra sposobu sprawozdawczości w sposób pewny rzutuje na rozumienie pojęć ustawowych. Dopuszcza jedynie, że argumenty tego rodzaju mogą mieć znaczenie posiłkowe.

Równocześnie Sąd Najwyższy przystępuje do własnego definiowania pojęć, takich jak zagrożenie, narażenie i stanowisko pracy. Swobodne definiowanie pojęć, bez odwołania się do fachowej literatury oraz przy całkowitym odrzuceniu definicji wynikających z rozporządzeń, doprowadziło do odmiennego ich zdefiniowania niż te, które zostały ugruntowane w nomenklaturze z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy.

¹² Dz.U., poz. 1286, z późn. zm.

¹³ Tekst jedn. Dz.U. 2023, poz. 419.

¹⁴ Danuta Augustyńska, „Ocena ryzyka zawodowego wynikającego z narażenia na hałas w świetle przepisów europejskich i krajowych”, *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka* 2–4 (2002): 4–7.

¹⁵ PN-N-01307: 1994, Hałas. Dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy. Wymagania dotyczące wykonywania pomiarów. Metody pomiaru wielkości charakteryzujących hałas w środowisku pracy. Wiktor M. Zawieska, red., *Ryzyko zawodowe: metodyczne podstawy oceny* (Warszawa: CIOP-PIB, 2007): 111–141.

Swobodne definiowanie przez Sąd poszczególnych terminów sprawia, że w sposób odmienny od powszechnie przyjętych odczytuje on poszczególne przepisy prawa. Sąd doszedł do wniosku, że skoro płatnik składek wyposażył podległych mu pracowników w niezbędne środki ochrony indywidualnej w postaci ochronników słuchu, co pozwoliło ograniczyć poziom indywidualnego narażenia pracowników na hałas poniżej granicznej normy, to tym samym wyeliminował zagrożenia występujące na stanowiskach pracy zajmowanych przez te osoby.

Takie rozumowanie jest całkowicie niezgodne z powszechnie przyjętą terminologią. W literaturze przyjmuje się, że zagrożenie to stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę¹⁶. Definicja ta znajduje także odzwierciedlenie w normach technicznych i § 2 pkt. 13 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁷ (dalej ogólne przepisy bhp).

Niewątpliwie znacznie lepiej byłoby, gdyby poszczególne pojęcia zostały zdefiniowane w ustawie wypadkowej. Jeśli jednak nie zostały one tam zdefiniowane, to nie można z góry odrzucać znaczeń pojęć¹⁸ powszechnie przyjętych oraz znaczeń wynikających z aktów wykonawczych¹⁹. Zagrożenie występuje obiektywnie, niezależnie czy zdajemy sobie sprawę z jego istnienia i czy w obrębie jego oddziaływania znajduje się człowiek. Proces rozpoznawania, czy zagrożenie istnieje oraz określania jego charakterystyki nazywany jest identyfikacją ryzyka²⁰.

Zagrożenia nie można utożsamiać z pojęciem ryzyka. Choć oba te czynniki występują zazwyczaj jednocześnie, to nie są tożsame, gdyż podobnie jak przyczyna i skutek są to

dwa odrębne zjawiska. Zagrożeniem jest więc dźwięk o natężeniu mogącym spowodować negatywne skutki zdrowotne, zwany hałasem, który wydobywa się z jakiegoś urządzenia, np. maszyny. Hałas ten występuje obiektywnie, niezależnie czy w jego strefie oddziaływania znajduje się człowiek.

Natomiast przez narażenie powszechnie rozumie się podleganie oddziaływaniu czynników niebezpiecznych, szkodliwych lub uciążliwych związanych z wykonywaniem pracy. Tym samym, jeśli człowiek znajdzie się w strefie oddziaływania zagrożenia (np. hałasu) to mówimy, że jest narażony na hałas i znajduje się w strefie zagrożenia²¹. Z tego powodu oznakowuje się strefy niebezpieczne znakami ostrzegawczymi (trójkątny na żółtym tle). W przypadku narażenia na hałas precyzuje ten obowiązek § 6 ust. 1 rozporządzenia w sprawie narażenia na hałas. Znak ten wskazuje, że występuje określone zagrożenie i wejście do strefy jego występowania może spowodować niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia. W miejscach wejść do takich stref często znajdują się znaki nakazu stosowania określonych środków ochrony indywidualnej, np. ochronników słuchu. Nie oznacza to jednak, że użycie środka ochrony indywidualnej eliminuje zagrożenie, a przez to przestaje istnieć strefa niebezpieczna. Strefa ta nadal istnieje, a jedynie indywidualne narażenie jest ograniczone przez użycie danego środka.

Przebywanie osoby w strefie niebezpiecznej w środkach ochrony indywidualnej nie gwarantuje jednak pełnego bezpieczeństwa, że osoba nie będzie narażona na utratę zdrowia lub życia. Zmniejsza jedynie prawdopodobieństwo takiej sytuacji. Nadal możliwe jest nieprawidłowe użycie środka ochrony indy-

¹⁶ Jerzy Obolewicz, „Zagrożenia zdrowia i życia w środowisku pracy”, *Inżynieria Bezpieczeństwa Obiektów Antropogenicznych* 3–4 (2017): 30–35.

¹⁷ Dz.U. 2003, poz. 1650, ze zm. oraz 2021, poz. 2088.

¹⁸ Agnieszka Choduń, *Aspekty językowe derywacyjnej koncepcji wykładni prawa* (Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 2018).

¹⁹ Znaczenie prawne może pochodzić z innej ustawy, rozporządzenia, a także klasyfikacji statystycznej (Uchwała NSA z 11.04.2005, sygn. II OPS 1/05, ONSAiWSA 2005/5/87, LEX nr 520242121).

²⁰ Teresa Lis, Krzysztof Nowacki, *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie przemysłowym* (Gliwice: Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, 2005).

²¹ Danuta Koradecka, *Zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi w środowisku pracy* (Warszawa: CIOP PIB, 2000).

widualnej (np. nieprawidłowe jego założenie), uszkodzenie środka ochrony indywidualnej, okresowe samowolne nieużywanie przez pracującego danego środka ochrony indywidualnej (co jest częstą sytuacją). Wszystkie te sytuacje sprawiają, że pracujący może być narażony na czynnik niebezpieczny w znacznie większym stopniu niż to by wynikało z teoretycznych założeń dokonanych w trakcie doboru i przydziału pracownikowi konkretnego środka ochrony indywidualnej.

Zagrożenie może być likwidowane jedynie u źródła jego powstawania. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w § 39 ust. 2 pkt. 1 i 3 ogólnych przepisów bhp. Przykładowo, likwidacja zagrożenia hałasem emitowanym przez maszynę ma miejsce jedynie wtedy, gdy maszyna ta zostanie tak przebudowana, że nie będzie emitowała dźwięku przekraczającego dopuszczalne jego wartości. Stosowanie środków ochrony poza maszyną w postaci środków ochrony indywidualnej nie eliminuje zagrożenia, a jedynie zmniejsza poziom indywidualnego narażenia.

Stanowisko to znajduje potwierdzenie w § 6 ust. 1 rozporządzenia w sprawie narażenia na hałas. Wskazano tam, że wyeliminowanie ryzyka zawodowego wynikającego z narażenia na hałas jest możliwe za pomocą środków ochrony zbiorowej lub organizacji pracy. Środki ochrony indywidualnej nie eliminują zagrożenia.

Należy wskazać, że w danym postępowaniu sądowym nie odwoływano się do literatury fachowej i języka specjalistycznego. Taka sytuacja nie powinna mieć miejsca²². Nie posiłkowano się także specjalistyczną wiedzą biegłych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniami Centralnego Instytutu Ochrony Pracy lub Instytutu Medycyny Pracy oraz stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy.

Wraz z projektem ustawy wypadkowej do Sejmu został złożony projekt rozporządzenia

określającego zasady ustalenia kategorii ryzyka²³. Tym samym w momencie uchwalania ustawy było wiadome, że wskaźnik częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia będzie określany na podstawie wyników pomiarów czynników szkodliwych dla środowiska, a nie na podstawie indywidualnego narażenia. Sąd nie zauważył tej ważnej okoliczności²⁴.

Sprawozdanie Z-10

W ocenie Sądu Najwyższego trafne i mające znaczenie dla wykładni art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej jest pojęcie „zatrudniony w warunkach zagrożenia” z art. 30 ust. 2 pkt 4 powyższej ustawy, co zostało zadekretowane w art. 30 ust. 4.

Analizując zasady wypełniania sprawozdania Z-10, Sąd niewłaściwie zinterpretował, że objaśnienia dla tego sprawozdania wskazują wprost brak obowiązku wykazania osób pracujących w warunkach zagrożenia w sytuacji, gdy pracownika wyposażono w środki ochrony indywidualnej.

Wbrew opinii Sądu nie występowały rozbieżności interpretacyjne w zakresie definiowania pracy w warunkach zagrożenia. W objaśnieniach do Z-10 jednoznacznie zostało wskazane, że przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej dochodzi jedynie do „ograniczenia zagrożenia”, a nie jego likwidacji.

Zgodnie z objaśnieniem likwidacja zagrożenia następuje jedynie przez doprowadzenie warunków pracy do poziomu zgodnego z normami bądź nawet poniżej norm. Ograniczenie zagrożenia następuje, gdy osoby pracowały w warunkach przekroczenia najwyższego dopuszczalnego stężenia lub natężenia (NDS lub NDN), jednak zagrożenie ograniczono do poziomu zgodnego z normą przez np. zastosowanie środków ochrony indywidualnej (okularów ochronnych, półmasek filtrujących, zabezpieczeń przeciwhałasowych itp.)²⁵.

²² Maciej Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady – reguły – wskazówki* (Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2017).

²³ Druk 586 z 2002 r.

²⁴ Agnieszka Bielska-Brodziak, *Śladami prawodawcy faktycznego. Materiały legislacyjne jako narzędzie wykładni prawa* (Warszawa: Wolters Kluwer, 2017).

²⁵ Objasnienia do karty Z-10 za 2009, dostęp 31.10.2022, <http://form.stat.gov.pl/formularze/2010/passive/Z-10.pdf>.

Termin „ograniczenie zagrożenia”, choć może nieprecyzyjny, nie można utożsamiać z brakiem zagrożenia.

W celu eliminacji jakichkolwiek wątpliwości Główny Urząd Statystyczny w 2019 r. doprecyzował, że w przypadku sprawozdawczości wynikającej ze statystyki GUS za zagrażające zdrowiu uważa się te stanowiska pracy, na których występuje działanie czynników szkodliwych w stężeniu (natężeniu) przekraczającym najwyższe dopuszczalne wartości (NDS i/lub NDN), określone w obowiązujących normach higienicznych – nawet jeśli zastosowano środki ochrony indywidualnej²⁶.

Taki sam opis znajduje się w aktualnym poradniku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych²⁷. Tym samym w momencie wydawania orzeczenia nie występowała rozbieżność interpretacyjna między definiowaniem przedmiotowego pojęcia przez GUS i ZUS.

Stanowisko pracy

Sąd Najwyższy dokonuje samodzielnej interpretacji w zakresie, czy kwestia zagrożenia odnosi się do stanowiska pracy rozumianego jako przestrzeń pracy, czy też do osoby wykonującej pracę. W ocenie Sądu „zatrudnienie” nie można zamienić na „stanowisko pracy” (rozumiane strukturalnie). Tym samym punktem odniesienia dla kategorii ryzyka jest zatrudnienie i towarzyszące mu warunki pracy, a nie formalnie wyodrębnione stanowisko pracy.

Sąd nie zauważa jednak, że praca z zasady wykonywana jest na stanowiskach pracy. Pracownik w ramach zatrudnienia wykonuje pracę na konkretnym jednym lub kilku stanowiskach pracy, rozumianych jako przestrzeń wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę²⁸. Liczba oraz rodzaj zagrożeń wynika z wyposażenia stanowiska

pracy w środki i przedmioty pracy, a także sposobu wykonywania pracy. Tym samym to maszyny, urządzenia, narzędzia oraz materiały determinują, czy praca będzie wykonywana w warunkach zagrożenia, czy też nie.

Zatem praca w warunkach zagrożenia, wbrew twierdzeniu Sądu, jest nierozdzielnie związana z pojęciem stanowiska pracy w strukturalnym rozumieniu. Wynika to z konstrukcji przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym sposobu prowadzenia rejestru oraz kart badań i pomiarów czynników szkodliwych.

Także w samym objaśnieniu do Z-10 występują stwierdzenia, np. we wzorze formularza stosowanego w badaniach statystycznych w 2005 r., zapisanych w Programie Badań Statystycznych Statystyki Publicznej, że: *za zagrażające zdrowiu uważa się te stanowiska pracy, na których występuje działanie czynników szkodliwych, w stężeniu (natężeniu) przekraczającym najwyższe dopuszczalne wartości (NDS i NDN), określone w obowiązujących normach higienicznych.*

Według stanu prawnego na dzień podpisania rozporządzenia wprowadzającego niniejszą sprawozdawczość wykaz czynników szkodliwych oraz kryteria określające dopuszczalny ich poziom zamieszczone są:

- 1) *w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy*²⁹,
- 2) *w Polskich Normach ustanowionych przez Polski Komitet Normalizacyjny.*

Nie ma więc wątpliwości, że chodzi tu o „stanowiska pracy”, tj. fizyczne miejsca wykonywania pracy, a nie zatrudnienie wynikające z zawarcia stosunku pracy.

Tym samym wskaźnik W3 określany powinien być przez wskazanie liczby osób pracujących na stanowisku pracy, na którym pomia-

²⁶ Objasnienia do karty Z-10 za 2021, dostęp 31.10.2022, <http://form.stat.gov.pl/formularze/2022/passive/Z-10.pdf>.

²⁷ Informacja o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe, dostęp 31.10.2022, https://www.zus.pl/documents/10182/167567/poradnik_zus_iwa.pdf/a7780991-e2e8-45ce-8401-2e6983837a5f.

²⁸ Marcin Krause, „Ocena ryzyka zawodowego w aspekcie miejsca i warunków wykonywania pracy”, *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie* 100 (2017): 209–224.

²⁹ Dz.U. nr 217, poz. 1833.

ry wykazały przekroczenie wartości dopuszczalnej czynnika szkodliwego środowiska pracy³⁰.

Istota różnicowania składki na ubezpieczenie społeczne

Jeśli przyjąć rozumowanie Sądu Najwyższego, że płatnik składek, który za pomocą nakładów na środki ochrony indywidualnej eliminuje wpływ przekroczeń hałasu na organizm zatrudnionego powinien być premiovany niższą składką na ubezpieczenie wypadkowe, to zostaje zachwiana cała idea różnicowania składki z tytułu zatrudnienia w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Sąd nie zauważa bowiem, że nie jest w ogóle dopuszczalna sytuacja, że pracownik może wykonywać pracę bez wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, gdy występuje przekroczenie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Nagrządzanie pracodawcy za spełnienie podstawowego obowiązku wynikającego z art. 237 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy³¹ nie jest w żaden sposób uzasadnione. Zgodnie z § 6 ust. 1 rozporządzenia w sprawie narażenia na hałas w przypadku, gdy uniknięcie lub wyeliminowanie ryzyka zawodowego wynikającego z narażenia na hałas nie jest możliwe, pracodawca udostępnia środki ochrony indywidualnej słuchu oraz nadzoruje prawidłowość ich stosowania – jeżeli wielkości charakteryzujące hałas w środowisku pracy osiągają lub przekraczają wartości dopuszczalne.

Nieracjonalne jest także przekonanie, że jakkolwiek pracodawca w informacji ZUS IWA wskazywałby, że nie spełnia wymagań stawianych mu przepisami prawa, a tylko w takim przypadku – zgodnie z twierdzeniem Sądu – możliwe jest podniesienie składki na ubezpieczenie społeczne.

Należy także pamiętać, że zróżnicowanie składki na ubezpieczenie społeczne w aspekcie pracy w warunkach zagrożenia miało stymulować pracodawców do eliminacji poszczególnych czynników w taki sposób, aby pracownicy nie musieli pracować w środkach ochrony indywidualnej.

Wnioski

Orzeczenie Sądu Najwyższego niewątpliwie wykazało, że rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków może być różnie odczytywane i interpretowane. Prawidłowa jego interpretacja wymaga szerokiej znajomości zagadnień związanych z czynnikami środowiska pracy w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy³².

Orzeczenie Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2020 r. niewątpliwie będzie istotnym wyznacznikiem linii orzeczniczej dla sądów powszechnych. W szczególności, że uchwała Sądu Najwyższego z 16 lutego 2023 r.³³, podobnie jak omawiane orzeczenie wskazuje, że wskaźnik częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia stosowany przy obliczaniu stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe powinien być określany z uwzględnieniem wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

W tych okolicznościach wydaje się wskazane dokonanie zmian legislacyjnych. Zmiany w przepisach prawa powinny koncentrować się na definiowaniu pojęć używanych w ustawie i rozporządzeniu wykonawczym. Precyzja językowa aktów normatywnych ma istotne znaczenie w świetle zasad techniki prawodawczej. Brak tej precyzji może prowadzić do sytuacji, w której przepis może być interpretowany zupełnie odmiennie niż to było założone. A przecież celem prawodawcy powinno być tworzenie

³⁰ Jan Rzepecki, „Składki i świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego ZUS – funkcjonowanie systemu”, *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, 11 (2006): 22–25.

³¹ Tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 1510, z późn. zm.

³² Dariusz Smoliński, „Kłopotliwy ZUS IWA”, *Inspektor Pracy*, 6, 7–8 (2020).

³³ Sygn. akt III UZP 6/22.

regulacji prawnych precyzyjnych i zrozumiałych³⁴.

Bez przeprowadzenia zmian legislacyjnych niewątpliwie utracone zostaną cele postawio-

ne przez ustawodawcę, polegające na obniżeniu narażenia pracowników na oddziaływanie czynników środowiska pracy przez ich likwidowanie u źródeł ich powstawania³⁵.

BIBLIOGRAFIA / REFERENCES

- Augustyńska, Danuta. „Ocena ryzyka zawodowego wynikającego z narażenia na hałas w świetle przepisów europejskich i krajowych”. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka* 2–4 (2002): 4–7.
- Bielska-Brodziak, Agnieszka. *Śladami prawodawcy faktycznego. Materiały legislacyjne jako narzędzie wykładni prawa*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2017.
- Choduń, Agnieszka. *Aspekty językowe derywacyjnej koncepcji wykładni prawa*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 2018.
- Gacek, Witold, Majchrzycka, Katarzyna. „Środki ochrony indywidualnej”. *Podstawy i Metody Oceny Środowiska Pracy* 3 (2004): 53–60.
- Halasz, Artur. *Definicje pojęć prawnych w ustawodawstwie dotyczącym podatków obrotowych*. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski, 2019.
- Koradecka, Danuta. *Zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi w środowisku pracy*. Tom 6. Warszawa: CIOP-PIB, 2000.
- Koradecka, Danuta i in. *Opracowanie zasad monitorowania stanu narażenia na czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy spełniających standardy obowiązujące w krajach UE w ramach działalności Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy*. Warszawa: CIOP-PIB, 2003.
- Krause, Marcin. „Ocena ryzyka zawodowego w aspekcie miejsca i warunków wykonywania pracy”. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie* 100 (2017): 209–224.
- Lis, Teresa, Nowacki, Krzysztof. *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie przemysłowym*. Gliwice: Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, 2005.
- Obolewicz, Jerzy. „Zagrożenia zdrowia i życia w środowisku pracy”. *Inżynieria Bezpieczeństwa Obiektów Antropogenicznych* 3–4 (2017): 30–35.
- Rzepecki, Jan. „Mechanizm różnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe”. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka* 11 (2004): 29–31.
- Rzepecki, Jan. „Składki i świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego ZUS – funkcjonowanie systemu”. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka* 11 (2006): 22–25.
- Rzepecki, Jan. „Zasady różnicowania stopy procentowej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe”. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka* 6 (2009): 12–15.
- Smoliński, Dariusz. „Zarządzanie dokumentami w obszarze bhp – wypełnianie ZUS IWA”. *Atest Ochrona Pracy* 9 (2018): 4–8.
- Smoliński, Dariusz. „Kłopotliwy ZUS IWA”. *Inspektor Pracy* 6, 7–8 (2020).
- Zawieska, Wiktor M., red. *Ryzyko zawodowe: metodyczne podstawy oceny*. Warszawa: CIOP-PIB, 2007.
- Zieliński, Maciej. *Wykładnia prawa. Zasady – reguły – wskazówki*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2017.

AKTY PRAWNE / LEGAL ACTS

- Ustawa z 26.06.1974 Kodeks pracy. T.j. Dz.U. 2022, poz. 1510, z późn. zm.
- Ustawa z 30.10.2002 o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. T.j. Dz.U. 2022, poz. 2189, z późn. zm.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. T.j. Dz.U. 2003, nr 169, poz. 1650, z późn. zm.
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 23.12.2004 w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2005. Dz.U. nr 285, poz. 2849, z późn. zm.
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 5.08.2005 w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne. Dz.U. nr 157, poz. 1318.
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2.02.2011 w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. T.j. Dz.U. 2023, poz. 419.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 12.06.2018 w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Dz.U. 2018, poz. 1286, ze zm., z 2020, poz. 61 i 2021, poz. 325.
- Obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 15.03.2022 w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków. Dz.U., poz. 740.

³⁴ Artur Halasz, *Definicje pojęć prawnych w ustawodawstwie dotyczącym podatków obrotowych* (Wrocław: Uniwersytet Wrocławski, 2019).

³⁵ Jan Rzepecki, „Mechanizm różnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe”, *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka* 11 (2004): 29–31.

ORZECZNICTWO / CASE LAW

Uchwała Sądu Najwyższego z 16.02.2023. Sygn. akt III UZP 6/22, LEX nr 3487076.

Wyrok Sądu Najwyższego z 8.12.2020. Dostęp 20.04.2023, http://www.sn.pl/orzecznictwo/SitePages/Baza_orzeczen.aspx?ItemSID=47500-6e9ffc09-7b83-4b3d-8c04-f640e774865f&ListName=Orzeczenia3&Sygnatura=II+UK+186%2f19.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 27.11.2012. Sygn. akt III AUa 624/12, LEX nr 1237776.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 30.04.2015. Sygn. akt III AUa 555/14, LEX nr 1963906.